



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones  
educativas del distrito de Jesús María, 2018”

**TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

SEVILLANO SÁNCHEZ, Tania Mardelid

**ASESORES:**

Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**Lima – Perú**

**2019**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a) Devillano Sánchez, Yaniel Yordiel

cuyo título es: "Calidad de vida laboral y bienestar

psicológicos en docentes de instituciones educativas

del distrito de Jesús María 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número)

buena (letras).

Lima Norte 27 de febrero del 2019.

  
 PRESIDENTE

Dr. CASTRO GARCÍA, Julio César

  
 SECRETARIO

Mg. ESPINO SEDANO, Victor Hugo

  
 VOCAL

Mg. CHERO BALLÓN, Elizabeth  
 Sonia



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## **Dedicatoria**

A Dios ante todo, por guiarme a culminar una etapa importante en mi vida y a mis padres, por ser mi apoyo incondicional para lograr mis metas y objetivos propuestos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a las personas que fueron de apoyo como a mis docentes y compañeros de trabajo para la realización de esta investigación.

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Tania Mardelid Sevillano Sánchez, con DNI: 46815805, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de febrero del 2019



---

Tania Mardelid Sevillano Sánchez

DNI: 46815805

## Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología, presento la tesis titulada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018” La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Tania Mardelid Sevillano Sánchez

## Índice

.....	3
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>iii</b>
<b>Declaratoria de Autenticidad .....</b>	<b>iv</b>
<b>Presentación.....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad problemática .....	11
1.2. Trabajos Previos.....	12
1.2.1. Antecedentes internacionales .....	12
1.2.2. Antecedentes nacionales .....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	15
1.3.1. Calidad de vida laboral .....	16
1.3.2. Bienestar psicológico .....	20
1.4. Formulación del Problema .....	25
1.5. Justificación del Estudio .....	25
1.6. Hipótesis .....	27
1.6.1. Hipótesis Generales .....	27
1.6.2. Hipótesis Específicos .....	27
1.7. Objetivos .....	27
1.7.1. Objetivos Generales .....	27
1.7.2. Objetivos Específicos.....	27
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>28</b>
2.1. Diseño de Investigación.....	28
2.2. Variables y Operacionalización .....	28
2.3. Población y Muestra.....	29
2.3.1. Población .....	29
2.3.2. Muestra .....	29
2.3.3. Muestreo.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	30
2.4.1. Escala de Calidad de vida laboral (WRQoL) .....	30
2.4.2. Escala de Bienestar psicológico (BIEPS-A).....	32
2.5. Método de Análisis de Datos .....	33
2.6. Aspectos Éticos .....	34

<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>35</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>39</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>42</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>45</b>
<b>Anexo 1: Matriz de Consistencia .....</b>	<b>50</b>
Anexo 2: Escala de Calidad de vida laboral (WRQoL) – Original .....	52
Anexo 3: Escala Abreviada de Calidad de vida laboral (WRQoL).....	53
Anexo 4: Escala de Bienestar Psicológico BIEPS – A (Adultos) - Original.....	54
Anexo 5: Escala de Bienestar Psicológico BIEPS – A (Adultos) .....	55
Anexo 6: Autorización del Colegio 1.....	56
Anexo 7: Autorización del Colegio 2.....	57
Anexo 8: Permiso brindado por el autor .....	58
Anexo 9: Permiso brindado por el autor .....	59
Anexo 10: Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	60
Anexo 11 : Índice de Similitud .....	61
Anexo 12: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV .....	62
Anexo 13: Autorización de Publicación de Tesis en versión Electrónica.....	63
Anexo 14: Aprobación de la versión final del Trabajo de Investigación .....	64



## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de Calidad de vida laboral	26
Tabla 2 Niveles de Bienestar Psicológico	26
Tabla 3 Prueba de normalidad de las dimensiones y totales de ambas variables	27
Tabla 4 Correlación entre Calidad de Vida Laboral y Bienestar psicológico	27
Tabla 5 Correlación entre Calidad de Vida Laboral y las dimensiones del Bienestar Psicológico	28
Tabla 6 Correlación entre Bienestar Psicológico y los factores de Calidad de Vida Laboral	28
Tabla 7 Correlación entre Calidad de Vida Laboral y Bienestar Psicológico, según edad	29
Tabla 8 Correlación entre Calidad de Vida Laboral y Bienestar Psicológico, según sexo	29

## **RESUMEN**

El siguiente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Calidad de Vida laboral y Bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María. La muestra, la conformaron 227 docentes, siendo de estos, 186 docentes de la Institución educativa 1, y 41 docentes de la Institución educativa 2. El muestreo empleado fue no probabilístico aleatorio simple. El tipo de investigación es descriptiva correlacional de corte transversal. Se utilizó los instrumentos de Escala de Calidad de vida laboral (WRQoL) y la Escala de bienestar psicológico (BIEPS-A), ambos instrumentos fueron sometidos a validación por 5 jueces expertos, donde se obtuvo un índice de alfa de Cronbach mayor a 0.80 para ambas variables. Los resultados que se lograron obtener fueron que existe una correlación positiva de intensidad débil entre ambas variables con un valor  $Rho = 0.24$  y un nivel de significancia de 0.00 ( $p < 0.05$ ). Esto indica que, a mayor calidad de vida laboral, el bienestar psicológico aumentará. Finalmente se animó a otros profesionales que puedan seguir investigando estas dos variables con sus diferentes correlaciones con otras.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, Bienestar Psicológico, docentes.

## **ABSTRACT**

The following study aimed to determine the relationship between Quality of Work Life and psychological well-being in teachers of educational institutions of the Jesus Maria district. The sample was made up of 227 teachers, of which 186 were teachers from the Educational Institution 1 and 41 from the Educational Institution 2. The sampling used was simple random non-probabilistic. The type of investigation is cross-sectional descriptive correlation. We used the tools of Quality of Work Life Scale (WRQoL) and the Psychological Wellbeing Scale (BIEPS-A), both instruments were submitted to validation by 5 expert judges, where a Cronbach's alpha index higher than 0.80 was obtained. both variables. The results obtained were that there is a positive correlation of weak intensity between both variables with a value  $Rho = 0.24$  and a level of significance of 0.00 ( $p < 0.05$ ). This indicates that, the higher the quality of working life, the psychological well-being will increase. Finally, other professionals were encouraged to continue investigating these two variables with their different correlations with others.

Key words: Quality of working life, Psychological well-being, teachers

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Durante los últimos años las organizaciones han incorporado múltiples formas para poder lograr un mayor desempeño y producción para destacar una posición positiva dentro del amplio mercado empresarial, por lo cual la calidad de vida laboral es una característica principal para lograr ello, ya que implica factores sobre las condiciones positivas o negativas dentro del entorno laboral. Según Rodríguez (2017), China durante la última década ha incrementado en un 10% su índice de producción, debido al notable avance en las condiciones laborales y calidad de vida denotando que tan solo existen disputas laborales por menos del 2% en relación de las condiciones de trabajo, debido a la continua implementación de los métodos para mejorar la economía y el desempleo en las organizaciones. Por otro lado, respecto al país de España los trabajadores consideran que sus condiciones laborales han disminuido drásticamente en un 86%, lo cual indica una diferencia notable respecto a otros países.

Asimismo el bienestar psicológico se puede analizar mediante el índice del estrés laboral que es uno de los principales causantes del ausentismo en un 50 a 60 % en el centro laboral, por lo tanto para motivar la productividad y calidad de trabajo es necesario que los trabajadores tengan una salud psicológica estable para poder afrontar las situaciones complicadas que pueden desencadenar una inestabilidad a nivel psicológico en los trabajadores, mediante la Agencia de información Europea para la seguridad y salud en el trabajo (2016) indica que estos datos se presentan en los países de España, Francia y Alemania.

Respecto a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017) existe un descenso en las condiciones laborales de las organizaciones lo que indica un bajo índice de calidad de vida laboral teniendo en cuenta algunos factores como el bajo o inestable salario, el no incorporar nuevas estrategias para originar un cambio en el clima organizacional, el cual desencadena un aumento del desempleo en un 9%. Por otro lado, según el Banco de Desarrollo de América Latina (2015), el bienestar psicológico tiene un nivel alto en el factor de satisfacción con la vida, sin embargo, las personas perciben de forma negativa la corrupción y la libertad para la toma de decisiones, lo que implica alteraciones en el bienestar psicológico de cada individuo el cual puede tener consecuencias a nivel físico y comportamental, y llegar a originar situaciones conflictivas en el ámbito laboral e interpersonal.

En el Perú se observa según el Ministerio de Salud (2015) en un 26% de la población ha pasado por alguna patología a nivel mental, entre las que predominan son el trastorno de ansiedad y la depresión especificando la primera para la edad de adulto mayor y la segunda más prevalencia en la adultez y juventud, lo cual refleja que 4 de 10 personas poseen algún indicio de estas patologías. Adicionalmente existen factores que también son agravantes como el índice de estrés, todo esto conlleva que el bienestar psicológico en el Perú se vea afectado continuamente y no existe una precaución por parte de cada individuo oportunamente. Asimismo, el Perú se encuentra en el puesto 12 a nivel de Latinoamérica respecto a las condiciones laborales, esto indica que existe una deficiencia por la mejora del aspecto del personal en las organizaciones llegando a producir que muchas organizaciones no logren los objetivos deseados.

En el contexto en donde se sitúa la problemática se origina en dos instituciones educativas del distrito de Jesús María, durante el último año según el reporte del área de recursos humanos entre un 70% y 80% de ambas instituciones evidencia factores negativos como no incorporar capacitaciones para el personal, salarios estancados, bajas o nulas celebraciones por días festivos, un clima laboral inestable que origina un malestar en los trabajadores especialmente los docentes que son la mayor cantidad de personal, por ello se refleja el incremento del ausentismo, malestares a nivel físico, estrés y algunas quejas del personal. Esto conlleva que la institución educativa no mantenga algunos estándares de oportunidad de desarrollo adecuados para la organización y pueda originar que se encuentre en una situación inestable frente a la competencia.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

Vásquez y Agudelo (2017) en su investigación sobre el Bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de una Institución de Educación Superior, con un diseño de tipo descriptivo correlacional, tuvo el objetivo de relacionar estas variables, por lo cual contó con una muestra de 88 empleados en donde el 62% fueron mujeres y 38% hombres de la ciudad de Medellín, Colombia, se utilizó los instrumentos de la Escala de satisfacción laboral de War, Cook y Wall, el cuestionario de salud de Golberg (GHQ - 12) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, por medio de esto se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva y significativa entre

satisfacción laboral y compromiso organizacional, a diferencia del bienestar psicológico que mostro ser una variable independiente.

Millán (2017), realizó una investigación titulada Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios, en la ciudad de Venezuela, con tipo de diseño correlacional, empleo una muestra de 903 docentes pertenecientes a 32 instituciones universitarias de Venezuela, por ello empleó los instrumentos de Escala de Bienestar Psicológico Sánchez y Cánovas, el Cuestionario de Condiciones de Trabajo y el Inventario de Percepción de Estrés en Docentes Universitarios, debido a esto se obtuvo como resultado que el estrés se correlaciona significativamente con las condiciones de trabajo, asimismo el bienestar psicológico se correlaciona con la calidad de vida, por lo que al incrementar las condiciones laborales el bienestar incrementara, por lo que la preocupación de los docentes por el nivel de enseñanza a los estudiantes incide en el nivel de bienestar psicológico que los docentes tienen.

Ureña, Barrantes y Bastos (2014) realizó una investigación sobre el Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional, con diseño de tipo correlacional, tuvo el objetivo de relacionar estas tres variables y se desarrolló en la Universidad de Costa Rica, conto con una muestra de 397 mujeres y 258 hombres, por ello se utilizó la escala de Bienestar psicológico, un cuestionario de autopercepción de salud y la escala de espiritualidad de trabajo, finalmente se obtuvo como resultado que existen correlaciones significativas entre las variables de bienestar psicológico, espiritualidad y percepción, así como en sus dimensiones, por ello es importante tomar en cuenta los valores subjetivos en el bienestar psicológico de los trabajadores para promover un mejor ambiente saludable en esta universidad.

Guilguiruca(2013), desarrolló una investigación titulada Liderazgo, Bienestar psicológico y Engagement en docentes de la ciudad de Iquique-Chile, de diseño no experimental de alcance correlacional, por ello se desarrolló con una muestra de 91 docentes de enseñanza básico con un 65% mujeres y 34% hombres, por lo cual se emplearon los instrumentos del Cuestionario de Liderazgo transformacional, escala de Bienestar psicológico de Ryff y el cuestionario para medir nivel de engagement, finalmente se logró obtener como resultado que existe una correlación directa y significativa entre el liderazgo y engagement ( $r=0.41$ ) y solo la dimensión de estimulación intelectual se relaciona directamente y significativa con el bienestar psicológico ( $r=0.21$ ), por lo que significa que el liderazgo transformacional es

un recurso importante para considerar en la salud ocupacional de los docentes, en los cuales puede mejorar su nivel de metodología empleada.

Tabares y Figueroa (2012), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Calidad de vida laboral y la Motivación en una empresa de servicios públicos domiciliarios del sector eléctrico de Bogotá, Colombia, de diseño no experimental de corte transversal y tipo descriptivo correlacional, estuvo compuesta por una muestra de 101 personas de dicha organización, seguidamente se empleó un cuestionario elaborado en base a indicadores de calidad de Segurado y Agulló el cual consta de 33 preguntas en base a motivación y calidad de vida laboral, con lo que finalmente se obtuvo un resultado que existe un correlación positiva entre las condiciones laborales y la motivación, por lo que los trabajadores al sentirse en un entorno con mayores oportunidades laborales mejoraran la motivación lo que originaría un incremento en la productividad de la organización.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Pérez (2017) realizó una investigación sobre el Bienestar psicológico y Compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas, Los Olivos, con un diseño de tipo descriptivo correlacional el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso en docentes de este distrito, para ello se empleó un muestra de 105 docentes de los niveles de primaria y secundaria, posteriormente se utilizaron los instrumentos de Escala de bienestar psicológico EBP y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, finalmente se obtuvo como resultado una correlación directa de intensidad muy débil y significativa entre ambas variables con un valor de 0.23.

Bazán (2016) en su investigación sobre Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, tuvo como objetivo correlacionar estas dos variables en el contexto administrativo, tuvo un diseño de tipo descriptivo correlacional, por lo cual empleo una muestra de 108 trabajadores administrativos, para ello se utilizaron los instrumentos de la escala de Bienestar Psicológico de María Casullo y la adaptación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS de Ángela Suárez, finalmente se logró obtener como resultado que existe correlación significativa de intensidad muy baja, por lo que a mayor bienestar psicológico el estrés disminuirá, y viceversa.

Mederos (2016) realizó una investigación de Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, el cual conto con un diseño de tipo correlacional, con el objetivo de describir y posteriormente relacionar ambas variables, conto con una muestra de 150 profesionales de enfermería, por lo cual se

utilizaron las escalas de Satisfacción laboral y la escala de Calidad de vida (CVP - 35), finalmente se obtuvo como resultados que existe un 40% en el nivel bajo de calidad de vida y un 49% en nivel moderado de satisfacción laboral, asimismo se obtuvo una relación directa significativa entre ambas variables con un valor rho de 0.87.

Aguilar (2013) en su investigación tuvo como objetivo determinar la Calidad de vida y desempeño laboral en docentes de la UGEL 06 Vitarte, Lima, el cual contó con un diseño de tipo descriptivo correlacional, para ello empleó una muestra de 211 docentes de los turnos de mañana y tarde, por ello empleo los instrumentos de Calidad de vida con 35 ítems y Desempeño laboral con 22 ítems y se logró obtener como resultado que existe una relación de grado alto y significativa entre el desempeño laboral y la calidad de vida, por lo que al incrementar las condiciones laborales el desempeño y rendimiento de los trabajadores se incrementara para beneficiar a la organización.

Castro y Mayra (2012) en su investigación Bienestar psicológico y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa de Chiclayo, con un diseño de tipo descriptivo correlacional, tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral con una muestra de 44 docentes, a quienes se les aplicaron los instrumentos de Bienestar psicológico de Sánchez y Calidad de vida de Olson y Bames, obteniendo como resultado que no existe una relación significativa entre ambas variables con un valor  $p > 0.05$ , por lo que se concluye que ambas variables son independientes en esta investigación.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Los conceptos de diversos pensamientos fueron cambiando, debido a que se descubría la importancia de la persona y empresa en base planteamientos teóricos, en los cuales la empresa es considerada hoy un pilar básico de la sociedad y el trabajo realizado por las personas no solo es para obtener un salario, sino que también se desarrollan diversas capacidades, valor social, como las amistades y también se podría encontrar sentimientos y un futuro con alguna persona del mismo entorno. De este punto parte la teoría humanista aplicada al ámbito organizacional con el fin de desarrollar diversas metodologías de cambios en la organización con el fin de mejorar la competitividad. (Sotillo, 2000).

Maslow (1970) indica que el individuo está en constante búsqueda de satisfacer sus necesidades, por lo cual establece una forma jerárquica en donde la persona irá logrando satisfacer sus necesidades para luego avanzar hacia un nivel superior, llegando por ultimo al



último nivel denominado "autorrealización". Los niveles son: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afiliación y afecto, necesidades de estima y autorrealización.

Seligman (1996), como el primero que definió el concepto de psicología positiva determinó que el bienestar de toda persona se percibe a en el índice de felicidad que tiene el individuo, el cual no es dependiente del estatus social, estas investigaciones fueron originadas con el fin de tratamientos mentales, por lo que el autor es conocido por sus tratamientos con la indefensión aprendida, en donde recalca que la calidad de vida que sucede en la organización también es fundamental para dar indicios del nivel de felicidad que la persona pueda tener u originar.

### **1.3.1. Calidad de vida laboral**

Walton (1975) ha definido la calidad de la vida laboral como un proceso mediante el cual una organización responde a las necesidades de los empleados para desarrollar un mecanismo que les permita compartir plenamente las decisiones que diseñan sus vidas en el trabajo. Proporciona ocho criterios como características de las personas de las experiencias laborales o del entorno de trabajo para evaluar la calidad de los programas de vida laboral los cuales son: compensación adecuada y justa, ambiente seguro y saludable, oportunidad inmediata para usar y desarrollar capacidades humanas, futura oportunidad de crecimiento y seguridad, integración social en la organización del trabajo, constitucionalismo en la organización del trabajo, trabajo y espacio de vida total y relevancia social de la vida laboral.

Nadler y Lawler (1983) proporcionan una definición de trabajo concisa de la calidad de vida laboral como una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Según ellos, la calidad de la vida laboral se refiere a una preocupación sobre el impacto del trabajo en las personas, así como sobre la eficacia de la organización y la idea de participación en la resolución de problemas y la toma de decisiones de la organización. También se ve como un proceso en la organización del trabajo que permite a sus miembros en todos los niveles participar activamente en la determinación de su entorno, métodos y resultados.

Martel y Dupuis (2006) refieren que la definición de calidad de vida laboral, en un momento dado, corresponde a la condición de un individuo en su búsqueda dinámica de sus objetivos jerárquicamente organizados dentro de los dominios de trabajo donde la reducción de la brecha que separa al individuo de estos objetivos se refleja en un impacto positivo en la calidad de vida general del individuo, el desempeño organizacional y, en consecuencia, en

el funcionamiento general de la sociedad.

Serey (2006) plantea que la calidad de vida laboral es bastante concluyente y se ajusta mejor al entorno de trabajo contemporáneo. La definición está relacionada con un trabajo significativo y satisfactorio. Incluye la oportunidad de ejercitar los talentos y las capacidades de uno, para enfrentar los desafíos y situaciones que requieren independencia e iniciativa y autodirección, una actividad que los individuos involucrados consideran valiosa y una actividad en la que uno entiende el papel que juega el individuo en el logro de algunos objetivos generales y un sentido de orgullo por lo que uno hace y por hacerlo bien. El tema del trabajo significativo y satisfactorio a menudo se fusiona con las discusiones sobre la satisfacción laboral, y se cree que es más favorable para calidad de trabajo.

### **Clima laboral**

Según Chaparro (2006) El clima laboral, es el medio ambiente humano y físico en el que se ejecuta el trabajo diario y se relaciona con la satisfacción del trabajador y con la productividad de la empresa. Está vinculado con el trabajo directivo, los comportamientos de los trabajadores, la forma de trabajar y de relacionarse, la interacción dentro de la institución, la maquinaria que se utiliza y con la propia labor que cada uno realiza.

Caligiore y Díaz (2003), indica el clima laboral son las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, esto indica que el clima laboral tiene que ver como los empleados perciben el trabajo que realizan, la forma de realizarlo de manera autónoma, con capacidad de pertenencia hacia la organización, la forma de involucrarse y los incentivos socio económicos que logra con ellos.

### **Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es un estado de agrado o positivo, pues la persona siente estar contento en el lugar donde labora, así se hace fuerte y competitivo para cualquier puesto donde se lo requiera de acuerdo a su profesión u oficio. A la vez indica que el no estar contento en su centro donde labora es porque no está de acuerdo con las normas impuestas, como no es su ocupación es muy indiferente ante esta, por ende, la empresa pierde estabilidad, economía y grandeza. (Muñoz, 2006)

Tavara (2015), enuncia que la satisfacción dentro de la organización apunta que el ambiente de la institución es la adecuada, y el factor que motiva a sus colaboradores están satisfechos con todos los méritos obtenidos, donde su accionar son presentadas ante la comunidad para

ser competitivos, es por ello, que las satisfacciones de los colaboradores se relacionan con su contexto institucional, definiendo a la satisfacción como la motivación para buscar alternativas de mejora y ser cada vez competitivo, en todas las circunstancias que se presenten en la vida.

### **Modelo de Segmentación de Georges y Brief (1990)**

Este modelo asume que la vida en el trabajo y la vida fuera del trabajo no se influyen mutuamente. El estado que caracteriza a una persona que realiza este tipo de segmentación puede calificarse como una desvinculación psicológica: frente al dominio de vida o trabajo que se pierde. (Georges y Brief, 1990).

Martin y Schermerhon (1983) en su modelo de análisis de ruta de estrés-salud identificaron una relación similar entre el trabajo y la satisfacción con la vida. Describieron la singularidad de las demandas de trabajo y no trabajo y escribieron que a menudo se requiere un rol activo para mantener una separación entre roles. Este modelo enfatizó la importancia de la creación de límites entre estos dos roles para mantener el equilibrio. Las filtraciones pueden desarrollarse entre límites de roles a medida que las responsabilidades en un área se extienden a otros. Cuando los trabajadores no pueden mantener responsabilidades de roles equilibradas y separadas entre el trabajo y la familia, la probabilidad de conflicto entre las dos áreas de roles aumenta. La investigación muestra que el derrame y el estrés pueden afectar negativamente la salud mental (Edwards y Rothbard, 2000).

### **Modelo de Compensación**

El modelo de compensación supone que cuando una persona no está satisfecha en el trabajo, intentará corregir esta situación mediante actividades estimulantes fuera del trabajo. El análisis de Staines (1980) tiende a confirmar el modelo de compensación en ciertas circunstancias y muestra que ciertas esferas de la vida laboral se correlacionan negativamente con las áreas fuera del trabajo. Por ejemplo, los trabajadores que tienen trabajos físicamente exigentes generalmente tienden a buscar actividades de ocio no remuneradas para que puedan recuperarse mejor. La principal crítica de los diversos autores con respecto al modelo de compensación es que, llevado al límite, este modelo predice una relación inversa entre la satisfacción laboral y la satisfacción fuera del trabajo.

## **Teoría de Simón Easton y Darren Van Laar (2012)**

La calidad de vida laboral es el grado o nivel que se puede percibir del bienestar, el cual es producto de la evaluación de algunos factores objetivos y subjetivos propios de cada organización. De acuerdo a ello se identificaron 6 factores psicosociales que se encuentran dentro de la calidad de vida laboral.

### **Factor 1: Trabajo y Satisfacción Laboral**

Este factor se refiere al nivel de satisfacción que el puesto de trabajo brinda, involucra variables como el sentido del logro y de alta autoestima y la realización del potencial. De hecho, los aspectos que encuadran la satisfacción en el trabajo son el interés en su trabajo, las buenas relaciones entre compañeros, altos ingresos, tener trabajo independiente y las oportunidades de línea de carrera bien definidos, además de ser un concepto bidimensional que consiste en dimensiones de satisfacción intrínseca y extrínseca, donde la primera depende de las características de la persona en sí y la segunda depende del entorno.

### **Factor 2: Bienestar general**

Este factor evalúa el sentirse bien y satisfecho con la vida en general. Se conceptualiza como el nivel en el que nos dejamos y somos influenciados por el trabajo. Asimismo, suma el bienestar psicológico y aspectos generales de salud física. Cuando un trabajador está afectado psicológicamente su rendimiento laboral disminuye, la ocurrencia es la misma si está afectada la salud física.

Por tanto, se puede concluir que el bienestar general de las personas en el contexto laboral debe ser positivo, y que los esfuerzos deben estar proyectados a la prevención y promoción del bienestar, en vez de responder y solucionar solo cuando se presenta algún problema.

### **Factor 3: Interrelación trabajo – hogar**

Este factor evalúa el nivel en que los trabajadores perciben que tienen el control sobre donde, como y cuando realizan una actividad. Tiene que ver con la plenitud dentro y fuera del trabajo y la armonía entre la vida personal y el trabajo además de que el empleador es percibido como contribuyente de una vida familiar equilibrada. Explicando lo anterior se puede determinar que las demandas que se presentan en el hogar pueden dificultar que el trabajador acuda al centro laboral cuando debe ir y estar ahí, resultando en un bajo rendimiento, así también las presiones laborales pueden generar tensiones, haciendo que el trabajador sienta que si deja el centro laboral su trabajo aumentará y luego no podrá ponerse

al corriente, lo que puede generarle incomodidad por ocupar tiempo en otros aspectos de su vida.

#### **Factor 4: Estrés en el trabajo**

Grado en que el individuo tiene presiones excesivas y se siente estresado en el trabajo. El Organismo Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE, 2003) define que el estrés podría ser mejor visto en términos de demanda excesiva, basándose en la idea de que la experiencia de tensión depende de las percepciones particulares de la situación y de creer si se podrá hacer frente a estas. También manifiesta que los trastornos mentales y emocionales son la causa del 30 - 40% de las bajas por enfermedad del trabajo.

#### **Factor 5: Control en el trabajo**

Refleja el nivel en que el trabajador percibe que puede ejercer un nivel adecuado de control dentro del trabajo, esto está relacionado con varios aspectos del trabajo como la oportunidad de contribuir en la toma de decisiones. Para Spector (2002) las reacciones negativas como la ansiedad y los problemas físicos, sean de corto o largo plazo y comportamientos contraproducente en el trabajo, son condiciones relacionadas con la percepción individual de control en el trabajo, asimismo asegura que tener mayor control en el trabajo puede ser determinante en la salud y la comodidad de los colaboradores.

#### **Factor 6: Condiciones laborales**

Este factor está relacionado con la satisfacción de los recursos fundamentales, las condiciones laborales y las condiciones de seguridad necesarias para realizar un trabajo eficiente. Por ejemplo, cumplir con requisitos básicos del entorno físico como la iluminación, el polvo, el humo, entre otros, ya que la falta de estas condiciones puede generar rechazo a ciertas áreas de trabajo.

##### **1.3.2. Bienestar psicológico**

Según Casullo (2002), es la capacidad para la mantención de vínculos positivos, un dominio sobre el medio ambiente o entorno, poseer una visión a futuro y autoaceptación de ello, en donde se caracteriza a través de los diferentes estados emocionales lo cuales pueden ser adecuados o no, ignorando la adjudicación de significado del desarrollo personal.

El bienestar puede definirse según García (2002), como aquel resultado de una valoración a nivel global, en la que se perciben elementos de origen afectivo y cognitivo, mediante el cual

determinara el estado actual anímico de la persona y así como también que tan congruente se enlazan sus alcances o metas y expectativas, los cuales servirán de indicadores para lograr medir el nivel de satisfacción de la vida del sujeto.

Según Castro (2009), el bienestar psicológico estaría formado por tres componentes básicos: el afecto positivo, el afecto negativo y el componente cognitivo que resulta de la integración cognitiva que la persona hace cuando evalúa su propia vida; esta última dimensión también es conocida como satisfacción vital. Así, se plantea que los estados emocionales son momentáneos, mientras que el bienestar o satisfacción vital es el resultado de un juicio cognitivo y es más estable en el tiempo.

Huppert (2009) refiere que "el bienestar psicológico se trata de que las vidas vayan bien. Es la combinación de sentirse bien y funcionar eficazmente ", por lo tanto, las personas con alto bienestar psicológico informan sentirse felices, capaces, bien respaldadas, satisfechas con la vida, y así sucesivamente. El bienestar psicológico trae consecuencias como una mejor salud física, posiblemente mediada por patrones de activación cerebral, efectos neuroquímicos y factores genéticos.

Según la Organización Mundial de la Salud (2014), la definición de salud mental conlleva que es un estado de bienestar en donde cada persona logra percatarse de sus potenciales, tomando en cuenta cada factor mediante el transcurso de su vida y pudiendo afrontar las situaciones de tensión durante su vida, adicionalmente conlleva a que realice un adecuado trabajo de forma productiva lo que ocasiona que pueda llegar a realizar una contribución a la comunidad. La OMS (2014) define de una manera positiva el significado de salud mental de esta manera según su constitución: "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de enfermedad o enfermedad".

### **Modelo de los cinco factores del bienestar psicológico**

John y Srivastava (1999) manifestaron que este modelo no busca explicar exhaustivamente la personalidad, más bien busca resumir una gran cantidad de características de la personalidad, las cuales consistirían en tendencias, modos consistentes y relativamente estables de ajuste y respuesta al ambiente por parte del individuo. Este modelo comprende los siguientes factores de la personalidad: neuroticismo, extraversión, responsabilidad, amabilidad, apertura a la experiencia. La relación entre bienestar psicológico y personalidad

se encuentra mejor descrita por asociaciones específicas entre dimensiones del bienestar y los distintos rasgos de modelo de los cinco grandes.

### **Modelo teórico de la autodeterminación**

Deci y Ryan (2000) plantearon que el bienestar psicológico se basa en tres necesidades psicológicas básicas, las cuales de ser satisfechas el individuo se encontrara en armonía con su ser. Estas necesidades son:

- La necesidad de autonomía, es aquella que percibe la sensación de voluntad y opción, al momento de iniciar, mantener o finalizar un comportamiento.
- La necesidad de competencia, es aquella que es originada a través de la conducta de interactuar eficazmente con el medio externo.
- La necesidad de compromiso, es aquella que es causada por el afecto percibido mediante la interacción con los demás, el cual origina un sentimiento y emoción de pertenencia y compromiso.

### **Modelo Multidimensional del Bienestar psicológico de Ryff**

En este modelo Ryff y Keyes (1995), plantea que el bienestar psicológico tiene un significado muy amplio en el cual se determina a través de dimensiones subjetivas, sociales y psicológicas, además de algunos tipos de conductas que se encuentran relacionadas con la salud general que conllevan a los individuos a tener una postura en modo positivo.

Asimismo, el bienestar de cada persona se encuentra en relación de como las personas tratan de llevar el día a día afrontando muchas veces diversos tipos de situaciones que se puedan presentar, pensando y analizando cómo se pueden manejar y aprendiendo de cada error cometido para luego indagar más profundo y encontrarle un sentido a la vida. De tal modo que el bienestar psicológico se encuentra dividido entre 6 factores.

### **a. Autonomía**

La autonomía es la regulación de la propia conducta a través de un locus interno de control. Una persona en pleno funcionamiento tiene un alto nivel de evaluación interna, evaluación de sí mismo en estándares personales y logros mientras que no confíe en los estándares de otros. No luchan por el respaldo de otros individuos se centran en sus propias creencias y se ven menos influenciados por las ideas de otras personas. Un alto nivel de autonomía sugiere independencia con un bajo nivel que sugiere preocupación sobre la autopercepción.

El locus de control interno es un importante componente de la motivación con los atletas en general requiriendo autonomía, visión personal y objetividad para sostenerse confianza y creencia, la autonomía también está vinculada a la motivación autodeterminada en la participación del deporte. (Weinberg y Gould, 2007).

### **b. Crecimiento personal**

El crecimiento personal es la capacidad de desarrollarse y expandirse, de convertirse plenamente persona funcional, para autorrealizarse y alcanzar objetivos. Para alcanzar el máximo funcionamiento psicológico, uno debe continuar desarrollar el yo a través del crecimiento en varias facetas de la vida. Esto requiere uno para evolucionar y resolver problemas continuamente expandiendo así los talentos y habilidades. Un nivel elevado de crecimiento personal está asociado con la continuación desarrollo mientras que un nivel reducido es sugestivo de una falta de crecimiento. Deportistas con una mentalidad de crecimiento se da cuenta de que el trabajo duro produce resultados. Un crecimiento la mentalidad requiere apertura a una variedad de experiencias nuevas y diversas. Atletas, quienes son humildes pero confiados, luchan constantemente por el crecimiento personal y holístico desarrollo generalmente usan positivo y negativo actuaciones, así como los objetivos logrados, para mejorar el crecimiento personal. (Weinberg y Gould, 2007).

### **c. Dominio del entorno**

Se refiere a elegir y controlar el entorno y entorno imaginado a través de acciones físicas y / o mentales. Si bien un alto nivel de dominio del medio ambiente refleja el control sobre el de uno contexto, un nivel bajo se relaciona con la incapacidad para controlar con éxito el entorno de uno. Un individuo maduro generalmente puede interactuar y relacionarse con una variedad de personas en diversas situaciones y adaptarse a diversos contextos bajo demanda.



Estar en el control de la excitación fisiológica y cognitiva puede mejorar el control de un atleta y comprensión de su entorno, así como sus interacciones con los demás. Imágenes resultadas en la autoconciencia mejorada, así como la mejora de la situación y el medio ambiente comprensión. Dominio ambiental significa poder controlar situaciones ambientales y de vida complejas y para aprovechar las oportunidades que se presentan. A menudo requiere la habilidad de salir de la "zona de confort" de uno cuando se esfuerza por lograr un rendimiento deportivo óptimo. (Ryff, 1989).

#### **d. Propósito en la vida**

Se refiere a la importancia percibida de la propia existencia e implica el establecer y alcanzar metas, que contribuyen a la apreciación de la vida. La salud mental incluye la conciencia de que uno tiene un mayor objetivo y propósito en la vida. El propósito en la vida crea dirección, por lo tanto, erradicando el desánimo. Las metas son una parte importante de la lucha por el éxito (Miller, 1997). La madurez implica tener un sentido claro de intencionalidad. Cuando los atletas mantienen el enfoque, la atención y la concentración, establecen metas realistas y apuntan a ser más holísticos, buscan un objetivo mayor para sí mismos y a menudo también ayudan a otros. El establecimiento y el logro de los objetivos pueden ser de naturaleza inspiradora y motivadora

#### **e. Relaciones Positivas**

Tener relaciones positivas con los demás es un componente esencial en el desarrollo de relaciones de confianza y duraderas, así como pertenecer a una red de comunicación y apoyo. Un enfoque tranquilo y relajado refleja madurez, conduce a mejores interacciones y una mejor consideración de los demás. Mientras las buenas relaciones resultan en una comprensión de los demás, las malas relaciones pueden causar frustración. La capacidad de tener buenas relaciones humanas es una característica clave de la salud mental con patología a menudo caracterizada por el deterioro en las relaciones sociales funcionamiento.

La comunicación es una parte importante de las interacciones del equipo. En grupo o equipo cambiando las relaciones positivas con los demás a menudo se traduce en un mayor conocimiento, empoderamiento y rendimiento deportivo mejorado. (Miller, 1997).

## **f. Autoaceptación**

Ryff (1989) indica que la autoaceptación es el aspecto más recurrente del bienestar psicológico. Es una característica fundamental de la salud mental y un elemento de funcionamiento óptimo. Los niveles saludables de autoaceptación crean una positiva actitud y una mayor satisfacción con la vida. Niveles moderados de la confianza conduce a un mayor logro y aceptación con comentarios positivos de otros importantes en el mantenimiento de confianza en sí mismo y creencia. La autoaceptación es un componente clave de autorrealización, funcionamiento psicológico mejorado y desarrollo. Implica aceptar el pasado y el presente, así como mantener la dirección para el futuro.

## **Calidad de vida laboral y bienestar psicológico**

Según Duran (2010), la calidad de vida laboral se ve originada en el los cambios constantes que se originan con el fin de mejorar la vida del empleado o trabajador en muchos casos, estas mejoras van más allá del dinero, por ello se utilizan en muchas casos distintos tipos de compensaciones para incrementar la calidad del trabajador, por lo tanto el índice de productividad del trabajador no solo se ve influenciado por cuantos beneficios se le puedan otorgar al trabajador sino, también por el nivel de bienestar psicológico que tenga y esto se puede observar en el estrés que el trabajador pueda estar presentando.

El estrés como factor importante en la organización es un indicador importante para ver si el trabajador siente que los beneficios y oportunidades muchas veces logran influenciar en la salud del empleador originando el factor estrés el cual si bien se origina en toda persona, pero siendo percibido de una forma negativa, conlleva que la persona no tenga un incremento en el nivel de productividad en la organización, por ello que según Del Pino (2005), la calidad de vida laboral puede llegar a ser un factor desencadenante de estrés, que conlleva que la persona no muestre su verdadero potencial y mejore su nivel de rendimiento en la organización.

### **1.4. Formulación del Problema**

¿Qué relación existe entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018?

### **1.5. Justificación del Estudio**

La investigación es conveniente, debido a que permitirá incrementar los conocimientos en un nivel mayor entre la relación de estas dos variables: la calidad de vida laboral y el

bienestar psicológico en docentes de una institución educativa, por ello formará parte de un antecedente muy importante para investigaciones futuras en una población con la característica de ser docentes.

La presente investigación es relevante, ya que se realizó en una población de docentes en donde la exigencia es muy diferente a otro tipo de organización debido al rubro, donde el desempeño de los docentes es fundamental para consolidar una enseñanza de buena calidad, teniendo en cuenta que el factor de bienestar psicosocial para la salud mental es importante, porque este factor puede llegar a promover estados de vida saludables, así esta investigación será en beneficio de la institución y del trabajador ya que identificará los factores negativos asociados con el beneficio que le otorga la organización, con el fin de evaluar cómo les afecta y en qué grado están de estas variables los trabajadores.

La implicancia práctica de la presente investigación, reside que los resultados servirán instituciones con las mismas características de ser instituciones pre universitarias, consiguiendo implementar diversos recursos o estrategias para el control y el afrontamiento de la situación actual de los trabajadores y cómo perciben lo que las instituciones educativas les está otorgando, con ello se puede originar un replanteamiento por parte de la organización para mejorar el ámbito laboral y a la par por medio de talleres promover el bienestar psicológico.

El valor teórico del presente trabajo, consta que será una fuente importante para el incremento de la base de conocimiento acerca de los factores de calidad de vida laboral y como esto incide en el bienestar psicológico de cada individuo, permitiendo originar un planteamiento en base a un modelo teórico explicando cómo se originan estas variables y dando una perspectiva psicológica clara.

Asimismo, el ámbito de aplicación del presente estudio es organizacional, por lo tanto, se realizará el estudio en instituciones educativas al personal de docentes. El impacto de este trabajo va en dirección de demostrar que la percepción del trabajador en este ámbito puede conllevar un cambio en el bienestar psicológico del mismo ya sea de forma positiva o negativa.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis Generales**

H1: Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Específicos**

H2: Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.

H3: Existe correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y los factores de calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.

H4: Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018, según edad.

H5: Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018, según sexo.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivos Generales**

Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

O1: Describir los niveles de calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.

O2: Describir los niveles de bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.

O3: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.

O4: Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y los factores de calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas distrito de Jesús María, 2018.

O5: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018, según edad.

O6: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018, según sexo.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de Investigación**

La presente investigación conlleva un diseño de tipo no experimental ya que no se realizó ningún cambio en las variables de forma intencional, seguidamente es de corte transversal debido a que la investigación se realizará en un periodo de tiempo establecido en el cual también se recolectaran los datos. (Polit y Hungler, 2000).

#### **Tipo de estudio**

Según Caballero (2009) el tipo de investigación que se utilizó es descriptivo correlacional, debido a que como primer paso se realizará la búsqueda de las propiedades y características del grupo de estudio, para luego poder indagar la relación o grado que tienen o existe estas dos variables que se utilizarán.

#### **Nivel de investigación**

El nivel de la presente investigación es de nivel básico ya que este nivel tiene "el objetivo de incrementar los conocimientos teóricos y buscar el progreso científico, dejando de lado una posible aplicación o incidencia en el campo de la práctica, debido a que es más formal y se encuentra en la búsqueda de originar generalizaciones para promover el desarrollo de una base teórica sólida". (Sánchez y Reyes, 2006, p. 49).

### **2.2. Variables y Operacionalización**

La calidad de vida laboral según Simón Easton y Darren Van Laar (2012), "Es el grado que se percibe del bienestar, producto de la evaluación de factores objetivos (condiciones laborales) y factores subjetivos (estrés y satisfacción) propios de la organización". La

definición operacional está determinada por el resultado obtenido a través de la Escala abreviada de Calidad de vida laboral. Presenta 5 dimensiones: Interrelación trabajo – hogar (5, 6, 13, 14, 15, 17, 19), Bienestar general (8, 12, 16), Trabajo y satisfacción profesional (1, 2, 3), Condiciones laborales (7, 9, 10, 11), Control en el trabajo (4, 18).

El bienestar psicológico según Casullo (2002), “Es la capacidad para la mantención de vínculos positivos, un dominio sobre el medio ambiente o entorno, poseer una visión a futuro y autoaceptación de ello, en donde se caracteriza a través de los diferentes estados emocionales lo cuales pueden ser adecuados o no”. La definición operacional está determinada por el resultado obtenido a través de la escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A). Presenta 4 dimensiones: Aceptación / control de situaciones (2,11, 13), Autonomía (4, 9, 12), Vínculos sociales (5, 7, 8) y Proyectos (1,3, 6, 10).

## **2.3. Población y Muestra**

### **2.3.1. Población**

La población está conformada por el total de docentes contratados de instituciones privadas. Se obtuvo a través de la estadística realizada por el Ministerio de Educación del periodo 2017 en el portal Escale (2017), tomando en cuenta docentes de ambos sexos, de primaria y secundaria del distrito de Jesús María., siendo de estos, 186 docentes de la Institución educativa 1, y 41 docentes de la Institución educativa 2.

### **2.3.2. Muestra**

La muestra estuvo compuesta por 227 docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018. Según Zarcovich (2005) el tipo de muestra censal es aquel que reúne todos los datos, cuestiones o bloques de total del universo, aquel que es parte del censo.

### **2.3.3. Muestreo**

El tipo de muestreo que se empleó es no probabilístico, ya que la muestra fue elegida en base a características específicas de la investigación o por el propósito del investigador mas no dependerá de la probabilidad. Por ello este tipo de muestreo dependió de la toma de decisiones del investigador, así como también los criterios del mismo. (Hernández et al., 2014).

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Nunally y Berenstein (2014), refieren que los instrumentos psicométricos son procesos que se encuentran estandarizados y se componen por ítems organizados, creados para provocar en las evaluadas reacciones registrables" (p. 145).

Los instrumentos que se utilizaran son:

- Escala de Calidad de vida laboral (WRQoL)
- Escala de bienestar psicológico (BIEPS-A)

### **2.4.1. Escala de Calidad de vida laboral (WRQoL)**

#### **Ficha técnica**

Nombre del Test : Escala abreviada de Calidad de vida laboral.

Nombre / Autores : Simón Easton y Van Laar.

Año : 2012

Procedencia : Porstmouth, United Kingdom.

Adaptación Lima : María Riega Talledo (2013).

Numero de ítems : 19 ítems.

Edad de aplicación : 18 años a más

Objetivo : Identificar en nivel de percepción de trabajo dentro de un ámbito laboral

Área de aplicación : Psicología organizacional

Estructura : Se divide en 5 factores

- Factor 1: Interrelación trabajo – hogar  
Ítems 5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19
- Factor 2: Bienestar general  
Ítems 8, 12 y 16
- Factor 3: Trabajo y satisfacción profesional  
Ítems 1, 2 y 3
- Factor 4: Condiciones laborales

Ítems 7, 9, 10 y 11

- Factor 5: Control en el trabajo

Ítems 4 y 18

### **Aspectos Psicométricos**

#### **Validez y confiabilidad del instrumento Original**

A través de la aplicación a 9 universidades de Porstmouth, UK, se aplicó a 2136 encuestas del instrumento de calidad de vida laboral, en donde se obtuvo un índice de alfa de Cronbach de 0.912, lo cual indica que es un instrumento de alta confiabilidad. (Easton y Laar, 2012).

#### **Validez y confiabilidad en una organización de Lima - Perú**

Riega (2013), determino la validez a través de la técnica de criterio de jueces, en donde se obtuvo la validez de contenido, por medio de ello se aplicó V de aiken por medio de 10 jueces especializados en el tema.

Asimismo, para el índice de confiabilidad se logró obtener un índice de 0.85 de alfa de Cronbach contando con un total de 19 ítems para la escala de Calidad de vida laboral, ubicándolo en un nivel confiable.

#### **Validez y confiabilidad a través de una muestra piloto**

##### **Prueba piloto**

Se realizó la validez y confiabilidad del instrumento mediante una muestra piloto de 50 trabajadores con el cargo de docente en dos instituciones educativas del distrito de Jesús María, para lograr una correcta aplicación sobre la muestra general.

##### **Validez del Instrumento**

Se obtuvo la validez a través de la técnica de criterio de jueces, donde se utilizó el estadístico V de aiken con el objetivo de determinar si algún ítem sería descartado por los jueces y se realizó mediante Microsoft excel 2013.

##### **Confiabilidad del instrumento de Calidad de vida laboral (WRQoL)**

En la muestra piloto se obtuvo con un total de 19 ítems un valor de alfa de Cronbach de 0.944, lo que refleja un valor adecuado de confiabilidad para el instrumento de calidad de vida laboral.



## **2.4.2. Escala de Bienestar psicológico (BIEPS-A)**

### **Ficha técnica**

Nombre del Test : Escala de Bienestar Psicológico para adultos BIEPS-A

Nombre / Autores : Casullo

Año : 2002

Procedencia : Argentina

Adaptación Lima : Domínguez Sergio (2014).

Numero de ítems : 13 ítems.

Edad de aplicación : 16 años a más

Objetivo : Identificar el nivel de bienestar psicológico de adultos.

Área de aplicación : Ámbito clínico, educativo, organizacional.

Estructura : Se divide en 4 dimensiones:

- Aceptación / control de situaciones (2,11 y 13)
- Autonomía (4, 9 y 12)
- Vínculos sociales (5, 7 y 8)
- Proyectos (1, 3, 6 y 10)

### **Aspectos Psicométricos**

#### **Validez y confiabilidad del instrumento Original**

Casullo (2002), realizó el estudio psicométrico en donde aplicó a 359 adultos de nacionalidad argentina de 18 años a 61 años, por ello realizó un análisis de componentes principales usando rotación varimax determinando 4 dimensiones y explicando al 53% la varianza del instrumento.

Por consiguiente, realizó un análisis de confiabilidad donde obtuvo un índice de alfa de Cronbach de 0.70 de manera general.

#### **Validez y confiabilidad en una Institución Educativa de Lima – Perú**

Domínguez (2014), realizó un estudio piloto para determinar el análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A), realizando primero el análisis factorial donde el índice de bondad-ajuste (0.961) y el índice del cuadrado medio del residuo (0.32) obtuvieron valores adecuados para cada indicador, corroborando los 4 factores establecidos por Casullo. Por lo tanto, se realizó el análisis de consistencia interna de cada dimensión, obteniendo: Aceptación/ control de situaciones (0.83), Autonomía (0.87), Vínculos (0.90) y Proyectos (0.92). El índice de alfa de Cronbach de la escala total es de 0.966 lo cual indica que es confiable en un alto valor.

### **Validez y confiabilidad a través de una muestra piloto**

#### **Prueba piloto**

Se realizó la validez y confiabilidad del instrumento mediante una muestra piloto de 50 trabajadores con el cargo de docente en dos instituciones educativas del distrito de Jesús María, para lograr una correcta aplicación sobre la muestra general.

#### **Validez del Instrumento**

Se obtuvo la validez a través de la técnica de criterio de jueces, donde se utilizó el estadístico V de aiken con el objetivo de determinar si algún ítem sería descartado por los jueces y se realizó mediante Microsoft Excel 2013.

#### **Confiabilidad del instrumento de Bienestar psicológico (BIEPS-A)**

En la muestra piloto se obtuvo con un total de 13 ítems un valor de alfa de Cronbach de 0.828, lo que refleja un valor adecuado de confiabilidad para el instrumento de Bienestar psicológico.

## **2.5. Método de Análisis de Datos**

Para la presente investigación, fue necesario realizar un análisis estadístico de los datos que fueron recopilados por medio de instrumentos de evaluación en la muestra establecida, por lo cual se empleó el software estadístico SPSS v. 22, traducido al español.

Estadísticos descriptivos: media aritmética, moda, mediana, asimetría, curtosis frecuencias, porcentajes, máximos y mínimos.

Estadísticos de dispersión: Desviación típica.

Para el análisis inferencial se realizó como primer paso la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para medir la distribución de los datos (normal o anormal). En caso

se obtenga una distribución no paramétrica anormal se utilizará el factor correlacional Rho de Spearman, con el fin de correlacionar las variables y contrastar las hipótesis, caso contrario se utilizará para una distribución paramétrica normal el Coeficiente de Correlación de Pearson.

## **2.6. Aspectos Éticos**

La información que se utilizó en este estudio llevará un soporte ético, debido a que las entidades correspondientes, así como también las autoridades otorgarán un permiso previa coordinación para poder aplicar los instrumentos psicológicos, consiguiente los resultados se otorgarán a la misma entidad para el beneficio de la institución y trabajadores. Por consiguiente, al otorgar la ficha de evaluación se indicará que es discreta, ya que no se revelarán los datos personales, debido a que cada evaluado firmará un registro de consentimiento para estar en pleno conocimiento de la aplicación y de los motivos de esta evaluación. Finalmente se recalcará la confidencialidad de los datos y se explicará el propósito de la investigación, así como también los posibles avances y el respeto por las opiniones durante la evaluación.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Niveles de Calidad de vida laboral*

Calidad de vida laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	41	18
Bajo	118	52
Promedio	62	27
Alto	6	3

En la tabla 1 se visualiza, que 118 de los docentes presenta un nivel bajo de calidad de vida laboral (52 %), mientras que 62 de los docentes (27 %) presenta un nivel promedio de calidad de vida laboral, 41 docentes (18 %) presenta un nivel muy bajo de calidad de vida laboral y 6 docentes (3%) presentan un nivel alto de calidad de vida laboral.

**Tabla 2**

*Niveles de Bienestar Psicológico*

Bienestar psicológico		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	46	20
Bajo	114	50
Promedio	31	14
Alto	15	7
Muy alto	21	9

En la tabla 2 se visualiza, que 114 de los docentes presenta un nivel bajo de bienestar psicológico (50 %), mientras que 46 de los docentes (20 %) presenta un nivel muy bajo de bienestar psicológico, 31 docentes (14 %) presenta un nivel promedio de bienestar psicológico, 15 docentes (7 %) presenta un nivel alto de bienestar psicológico y 21 docentes (9 %) presentan un nivel muy alto de bienestar psicológico.

**Tabla 3***Prueba de normalidad de las dimensiones y totales de ambas variables*

	Bienestar Psicológico	Autoaceptación	Autonomía	Vínculos psicosociales	Proyectos personales	Calidad de vida laboral	Interrelación trabajo hogar	Bienestar general	Trabajo y satisfacción profesional	Condiciones laborales	Control en el trabajo
Sig. asintótica (bilateral)	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

Se puede observar que en la tabla 3, se obtuvo un índice de significancia menor a 0.05 ( $p < 0,05$ ) es decir los datos no se ajustan a una distribución normal, por lo cual se utilizarán estadísticos no paramétricos.

**Tabla 4***Correlación entre la Calidad de vida laboral y bienestar psicológico*

		Calidad de vida laboral
Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación Rh s	,243 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	,000

En la tabla 4 se observa el valor  $Rho = 0.24$  lo que indica una correlación positiva de intensidad débil y un nivel de significancia de 0.00 ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, existe una relación significativa entre la Calidad de vida laboral y el bienestar psicológico.

**Tabla 5***Correlación entre Calidad de vida laboral y las dimensiones de bienestar psicológico*

		Autoaceptación	Autonomía	Vínculos psicosociales	Proyectos personales
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,335**	,289**	,251**	,354**
	Rh s				
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000

En la siguiente tabla se puede observar que las dimensiones de bienestar psicológico: Autoaceptación/ control de situaciones, Autonomía, Vínculos psicosociales y Proyectos personales se correlacionan positivamente de intensidad baja con la calidad de vida laboral, con un índice de significancia menor a 0.05.

**Tabla 6***Correlación entre Bienestar psicológico y los factores de calidad de vida laboral*

		Interrelación trabajo hogar	Bienestar general	Trabajo y satisfacción profesional	Condiciones laborales	Control en el trabajo
Bienestar psicológico	Coefficiente d correlación	,275**	,103	,330**	,125*	-,013
	Rh s					
	Sig. (bilateral)	,000	,086	,000	,038	,833

En la siguiente tabla se puede observar que las dimensiones interrelación trabajo, Trabajo y satisfacción profesional y condiciones tienen una correlación positiva de intensidad débil y significativa con el bienestar psicológico ( $p < 0.05$ ).

**Tabla 7***Correlación entre la Calidad de vida laboral y bienestar psicológico, según edad*

Edad		Calidad de vida laboral
24 a 40	Coeficiente de correlación Rh s	,250**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	207
40 a 65	Bienestar psicológico	
	Coeficiente de correlación	,189
	Sig. (bilateral)	,377
	N	20

En la siguiente tabla, se visualiza que las edades de 24 a 40 años tienen una correlación positiva de intensidad débil (0.25) y significativa, mientras que las edades de 40 a 65 años tienen correlación positiva de intensidad muy débil (0.18) pero no significante, entre las variables de bienestar psicológico y calidad de vida laboral.

**Tabla 8***Correlación entre la Calidad de vida laboral y bienestar psicológico, según sexo*

Sexo		Calidad de vida laboral
Femenino	Coeficiente de correlación Rh S	,255**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	148
Masculino	Bienestar psicológico	
	Coeficiente de correlación	,219*
	Sig. (bilateral)	,029
	N	79

En la tabla 8 se observa que el sexo femenino tiene una correlación directa de intensidad débil (0.25) y significativa, asimismo el sexo masculino también posee una correlación directa de intensidad débil (0.21) y significativa ( $p > 0.05$ ). Por lo cual se puede determinar que existe una relación positiva entre ambas variables para ambos sexos.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación, se propuso como objetivo determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018, en donde se logró conseguir como resultado que existe una relación directa de intensidad baja y significativa entre las 2 variables, por lo cual la calidad de vida laboral se encuentra asociado al bienestar psicológico de los docentes, de acuerdo a la investigación de Mederos (2016) se obtuvo los mismos resultados, donde la calidad de vida laboral tiene una relación directa con la satisfacción laboral, la cual es un indicador clave de bienestar psicológico, estos datos nos sugieren que trabajadores con una calidad de vida laboral optima se sentirán con un índice mayor de bienestar a nivel psicológico. Sin embargo, por otro lado, en la investigación de Castro y Mayra (2012), no se encontró una relación entre ambas variables, en una población de docentes de Chiclayo, donde se estableció como recomendación la aplicación de adecuados instrumentos de evaluación y la importancia del ambiente correcto para el desarrollo del proceso de investigación. Así mismo existe una similitud de acuerdo a la teoría de Seligman (1996), donde se resalta que el bienestar psicológico de cada persona se origina en base a la percepción de diversas situaciones que van muy ligadas en un ámbito organizacional a los factores de la calidad laboral que se desarrolle en la organización.

Así también se observa que de acuerdo a los resultados el 52 % presenta un índice bajo de calidad de vida laboral, lo cual denota que los docentes no laboran con condiciones adecuadas en su centro de trabajo, en la investigación de Tabares y Figueroa (2012), se obtuvo un porcentaje similar de 50% de nivel bajo en calidad de vida laboral lo que origina una correlación en relación de la motivación, ya que a mayores condiciones positivas dentro de la organización, la motivación tendrá una tendencia alcista. Según la teoría de Nadler y Lawler (1983), refieren que la calidad de vida laboral se refleja en el impacto del trabajo en las personas dentro de la organización. Mediante esto se plantea que los docentes de la institución educativa y los trabajadores de una empresa privada, tienen el mismo concepto acerca del impacto que origina un buen rendimiento/ desempeño en el ámbito laboral, y este va muy ligado al tema de la participación activa y a la toma de decisiones de la organización en base a determinación de métodos para obtener resultados eficientes de los trabajadores.

Por otro lado, en los docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, se logró conseguir que el 61 % posee un nivel bajo de bienestar psicológico, lo cual denota que los



docentes de este distrito no tengan un adecuado equilibrio en sus emociones, originando ciertos niveles de estrés, tensión y malestares físicos. Estos resultados se asemejan a la investigación de Vásquez y Agudelo (2017), en donde encontraron un nivel bajo de 50% respecto al bienestar psicológico en una misma población de trabajadores de una institución educativa incluyendo docentes. Por ello se puede observar que las personas de estas entidades poseen ciertas características en común las cuales al ser sometidas en ámbitos de diferentes (estresantes), puedan desencadenar una disminución del nivel de bienestar psicológico. Por ello la teoría de Casullo (2002), valida que los vínculos positivos, un ambiente o clima laboral adecuado y una visión a futuro ocasionan estados emocionales los cuales pueden ser adecuados o no y de ello dependerá el índice de bienestar psicológico.

Asimismo, la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, según sexo se logró obtener que existe una relación directa y significativa en ambos sexos (hombre y mujer) , lo cual indica que existe una conexión entre ambas variables más allá del contexto de ser mujer o hombre, sino que rige de forma igualitaria para ambos. Por lo que se logró obtener un resultado similar en la investigación de Millán (2017), en donde encontró una relación directa entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales, esta última es un indicador clave de la calidad de vida laboral, por ello en la investigación se concluyó que, al incrementar la variable de condiciones laborales, el bienestar psicológico también se incrementara. Según García (2002), el bienestar psicológico es resultado de la percepción afectiva y cognitiva, por lo que, de tener mayores oportunidades y beneficios, así como también un trato mejor en la organización, el cual conllevará que el nivel de bienestar se incremente y así mismo el nivel de productividad para el beneficio de la organización. Estos procedimientos que algunas organizaciones incorporan son muy importantes para la mejora del ámbito laboral y las oportunidades que el trabajador pueda percibir, esto producirá que la calidad de vida laboral sea óptima y eficaz.

En este trabajo se logró obtener mediante la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico según la edad, unos resultados muy particulares los cuales fueron, que existe una relación directa entre las edades de 24 a 40 años, en donde se quiere decir que en estas edades las personas que laboran en un centro de trabajo están más dispuestas a tener una percepción positiva y relacionan de una manera más efectiva sus sentimientos, emociones en relación con el modo de trabajo que se emplea en cada institución, dándose a entender que esto podría ser una experiencia positiva como negativa. En relación de la investigación de Castro y Mayra (2012), se obtuvo un resultado contrario donde no tuvo relación directa entre ambas variables entre las edades de 20 a 40, esto demuestra que la aplicación de instrumentos

adecuados y del proceso pueden llegar afectar los resultados que se podrían obtener en una investigación. Sin embargo, según la teoría de Erikson en esta etapa comprendida como la primera edad adulta, las personas forman relaciones emocionales, presentan un sentido de identidad, en base al éxito forman relaciones seguras, en base al ámbito organizacional en caso se origine una falta de éxito conlleva a la persona a presentar sentimientos negativos como la soledad y afectar su bienestar psicológico, denotando un vínculo entre ambas variables.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se observa que la variable calidad de vida laboral el 52% representa un nivel bajo de calidad de vida laboral, mientras que el 27% posee un nivel promedio de calidad de vida laboral, el 18 % tienen un nivel muy bajo de calidad de vida laboral y tan solo 3% poseen un nivel alto de calidad de vida laboral, esto demuestra que los docentes en diversas situaciones del ámbito laboral se sienten no conectados con la misma ideología de la organización, debido a ello podrían no ser tan eficientes como serían en un ambiente que les motive a la eficiencia. Por ello se concluye que los docentes no se sienten en alguna forma con las condiciones adecuadas en su lugar de trabajo, por consiguiente, su calidad de vida laboral se encuentra en descenso.

**SEGUNDA:** Con respecto a la segunda variable bienestar psicológico, el 50 % presenta un nivel bajo de bienestar psicológico, el 20 % representa un nivel muy bajo de bienestar psicológico, el 14 % presenta un nivel promedio de bienestar psicológico , el 7 % representa un nivel alto de bienestar psicológico y que tan solo el 9 % presenta un nivel muy alto de bienestar psicológico , esto nos indica que los docentes podrían estar bajo situaciones que alteren de alguna forma su comportamiento, llegando a interrumpir procesos de pensamiento los cuales tenderían a ser negativos. Mediante ello se concluye que los docentes no tienen una percepción positiva de la vida, la causa podría ser por muchos factores, de los cuales primordialmente es el factor del trabajo.

**TERCERA:** Se aprecia que la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico se confirma que existe una correlación directa de intensidad débil, esto indica que los docentes de estas instituciones se encuentran en condiciones laborales no adecuadas, por lo que posiblemente se esté originando un descenso del nivel de bienestar psicológico, en caso contrario de aumentar el nivel de calidad de vida laboral afectara y aumentara también el nivel de bienestar psicológico.

**CUARTA:** Se observa que las dimensiones autoaceptación, autonomía, vínculos psicosociales y proyectos personales se relacionan directamente con la calidad de vida laboral, esto nos indica que el nivel de autoestima, las relaciones interpersonales que se originan en el trabajo, el grado de control que tienen los docentes en su labor y la visión o proyección que presentan los docentes en estas instituciones educativas se incrementaran a la par con el nivel de beneficios, propuestas, clima laboral, en pocas palabras con el nivel de calidad laboral.

**QUINTA:** Se aprecia que las dimensiones de calidad de vida laboral, la cuales son interrelación trabajo hogar, trabajo y satisfacción profesional y condiciones laborales, poseen una relación directa con el bienestar psicológico.

**SEXTA:** En la relación entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico según edad, se obtuvo que las edades de 24 a 40 años tienen una relación directa y significativa, sin embargo, entre las edades de 40 a 65 años no existe una relación significativa.

**SÉPTIMA:** En la relación según sexo, entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico, se obtuvo que el sexo femenino tiene una relación directa y significativa, asimismo en el sexo masculino también se obtuvo que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Implementar un programa de capacitación trimestral para los docentes basado en algunas variables como liderazgo, trabajo en equipo, negociación efectiva, enseñanza lúdica, detallando en la implementación, algunas charlas, talleres y dinámicas con el objetivo de promover aspectos psicológicos positivos que conlleven el incremento del factor emocional principalmente la autoestima y fortalecer los vínculos laborales. Así mismo, mediante este programa que será enfocado en aspectos del trabajo en equipo, autoestima, control de impulsos, se detallará las fechas para la realización adecuada y oportuna para la implementación de los diferentes turnos.

Promover la elaboración de indicadores en base a encuestas activas a los docentes, para lograr identificar las causas específicas de la baja calidad de vida laboral, asimismo la implementación de indicadores para promover el clima laboral positivo, y concientizar sobre la misión y visión de la organización como parte de la vida del docente, rediseñar un plan en base a beneficios otorgados a los trabajadores, con incentivos no solo monetarios, sino de forma afectivos y otorgando una evaluación interna mediante encuestas y asimismo realizar un registro para reevaluar y replantear cambios por parte del equipo de recursos humanos.

Elaborar talleres, afiches, notas y mensajes subliminales dentro de las instituciones para promover y mejorar los aspectos emocionales, mediante los talleres se promoverá la integración de los docentes para poder compartir diversas anécdotas con el fin de relacionarse más y sentirse en familia, lo cual es el punto fundamental para que una organización sea efectiva y el rendimiento se incremente por parte de los docentes.

Plantear con el área de tutoría la implementación de capacitaciones para los profesores para que mediante ellos también se pueda lograr cambios en el comportamiento de los estudiantes, brindarles estrategias para que logren mejorar la calidad de enseñanza y corrección de conductas violentas y/o agresivas dentro del salón de clase.

Se recomienda a futuras investigaciones la búsqueda de distintos instrumentos para la investigación de estas variables, así como también en diferente población, los cuales tengan la correspondiente validez y confiabilidad, con la finalidad de lograr un mayor aporte científico y generar estadísticas solidas de la investigación de estas variables.

## REFERENCIAS

- Agencia de información europea para la seguridad y salud en el trabajo. (2016). Trabajos saludables: Gestionemos el estrés. Europa. *Encuesta Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Recuperado de <http://osha.europa.eu/es>
- Aguilar, H. (2013). *Calidad de vida y desempeño laboral en docentes de la UGEL 06 vitarte, Lima – 2012*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 15 de abril de 2018).
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2015). Las dimensiones faltantes en la medición de la pobreza. *Oxford Poverty & Human Development Initiative*. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/833>
- Bazán, J. (2016). *Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso el 14 de abril de 2018).
- Caballero, A. (2009). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. (2. ° ed.). Mexico: Cengage Learning Editores.
- Caligiore, C. y Díaz, S. (2003). Clima organizacional y desempeño de la Ula un estudio de caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(8), 644-658.
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66(23), 43-72.
- Castro, E. y Mayra, J. (2012). *Bienestar psicológico y calidad de vida en docentes de una institución educativa de Chiclayo* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1108>
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Chaparro, E. (2006). Motivación y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas). *Revista de Ciencias administrativas y Sociales*. 28(16), 7-32.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). Condiciones laborales continuarían debilitándose en 2017 y desempleo urbano podría superar el 9% en la región. *Naciones Unidas*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/comunicados/condiciones-laborales>

- Deci, E. y Ryan, R. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Del Pino, R. (2005). Administración estratégica del estrés en el trabajo: diagnóstico de estresores laborales y apoyos institucionales en complejos petroleros marinos de producción. Recuperado de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044031.pdf>
- Domínguez, S. (2014). . Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychología: avances de la disciplina*, 8(1), 23-31
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de Administración*. 1(1), 71-84.
- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life*. (1. ° ed.). Portsmouth: University of Portsmouth.
- Edwards, R. y Rothbard, P. (2000). Mecanismos que vinculan el trabajo y la familia: Aclarando la relación entre el trabajo y la familia. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Escale (2017). Censo Educativo 2016-2017. Recuperado el: 20 de diciembre del 2017
- García, A. (2002). Desde el concepto de felicidad al abordaje de las variables implicadas en el bienestar subjetivo: un análisis conceptual. *Revista Digital*, 8(48), 26 - 51.
- George, M. y Brief, P. (1990). *Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship*. New York: Winters Editorial.
- Guilguiruca, M. (2013). Liderazgo, Bienestar psicológico y Engagement en docentes de la ciudad de Iquique-Chile. *Acta Académica*. Recuperado de <https://www.aacademica.org/000-054/393.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6. ° ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A.
- Hernández, Zapata y Mendoza. (2015). *Metodología de la Investigación para Bachillerato* México D.F., México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A.

- Huppert, A. (2009). Un nuevo enfoque para reducir el desorden y mejorar el bienestar. *Perspectives on psychological science*, 4, 108-111.
- John, P. Srivastava, S. (1999). *The Big Five Trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. (2.º ed.). New York: Guilford Press.
- Martel, P. y Dupuis, G. (2016). Quality of work life: Theoretical and methodological problems and presentation of a new model and measurement instrument. *Social Indicators Research*. 1(77), 333-368.
- Martin, N. y Schermerhorn, R. (1983). Work and nonwork influences on health. *Academy of Management*, 8(1), 650-659.
- Maslow, A. (1970). *Motivación y Personalidad*. (2.º ed.). Nueva York: Joanna Cotler Books.
- Mederos, G. (2016). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2016 (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7266>
- Millán, A. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Revista de docencia Universitaria*. 15(1), 195 - 2018.
- Miller, A. (1997). Life changes scaling for the 1990s. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(3), 279-292.
- Ministerio de Salud. (2015). Boletín de la unidad de investigación epidemiológica y análisis situacional de servicios de salud (ASIS)/ oficina de epidemiología/ INSN. Revista MINSA.
- Muñoz, P. (2006). Grado de nteriorización de valores en estudiantes de secundaria. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://circle.adventist.org/download/InteriorizvaloresMxN.pdf>
- Nadler, A. y Lawler, E. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives and directions*. Estados Unidos: Editorial Winter.
- Nunally, J. y Berenstein, I. (2014). *Teoría Psicométrica*. México D.F., México.: McGraw-Hill.
- Organismo Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE) (2016). Efectos del estrés en el ámbito laboral, efectos negativos. España. Reporte anual de en el ámbito laboral de INSSBT. Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insh/MENUITEM.52D1380a6bf02dcc>



- Organización mundial de la salud (2014). Salud Mental: un estado de bienestar. *OMS*. Recuperado de [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)
- Pérez, D. (2017). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte) (Acceso el 14 de abril de 2018).
- Polit, D. y Hungler, B. (2000). *Investigación científica en ciencias de la salud*. (6° ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Riega, M. (2013). *Estudio Psicométrico de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral en operarios de una fábrica de calzado en el distrito de San Martín de Porres*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso el 10 de mayo de 2018).
- Ryff, C. (1989). En el ojo del espectador: puntos de vista del bienestar psicológico entre los adultos de edad mediana y mayores. *Psychol Again*, 4, 195-205.
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69(4), 719-727.
- Rodríguez, S. (2017). Mercado laboral en China parece estable en 2016. *Xinhuanet*. Recuperado de [http://spanish.xinhuanet.com/2017-01/23/c\\_136006940.htm](http://spanish.xinhuanet.com/2017-01/23/c_136006940.htm)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. (3.° ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Seligman, M. (1996). *La auténtica felicidad*. (2.° ed.). Madrid: Zeta Bolsillo
- Serey, T. (2006). Seleccionando una Sólida Calidad de vida Laboral. *Bus Forum*, 27(2), 7-15.
- Sotillo, R. (2000). *Capital Emocional*. (2.° ed.). Granada, España: Editorial Universidad de Granada.
- Staines, L. (1980). *Spillover versus compensación: Una revisión de la literatura sobre la relación entre trabajo y no trabajo*. (2.° ed.). New York: Human Relations.
- Spector, P. (2002). Control de empleados y estrés ocupacional. *Current Directions in Psychological Science*, 11(4), 133 – 136.
- Tabares, D. y Figueroa, R. (2012). La motivación y calidad de vida laboral en una empresa de servicios públicos domiciliarios del sector eléctrico: una oportunidad de mejoramiento de la productividad organizacional (Tesis de maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12010/1644>

- Tavara, C. (2015). Satisfacción laboral de los directores de las instituciones educativas de educación básica regular vinculadas al programa de educación. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2297>
- Ureña, P., Barrantes, K. y Bastos, L. (2014). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional. *Revista Electrónica Educare*. 18(1), 155 - 175.
- Vásquez, D. y Agudelo, C. (2017). El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de una Institución de Educación Superior (Tesis de licenciatura). Recuperado de [http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/1084/1/VasquezDavid\\_2017\\_BienestarPsicologicoSatisfaccion.pdf](http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/1084/1/VasquezDavid_2017_BienestarPsicologicoSatisfaccion.pdf)
- Walton, R. (1975). *Quality of working life: problems, projects and the state of the art*. New York: The Free Press, Collier - Macmillan.
- Weinberg, R. y Gould, D. (2007). *Fundamentos de la psicología del deporte y el ejercicio*. (4. ° ed.). Miami: Human Kinetics.
- Zarcovich (2005). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018							
Autor: Tania Mardelid Sevillano Sánchez							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
Problema General:  ¿Qué relación existe entre Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018?	Objetivo General:  O1: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.  Objetivos Específicos:  O2: Describir los niveles de calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.  O3: Describir los niveles de bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.	Hipótesis General: H1: Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.  Hipótesis Especificas:  H2: Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.  H3: Existe correlación directa y significativa entre	Variable 1: Calidad de vida laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
			• Interrelación trabajo – hogar  • Bienestar general  • Trabajo y satisfacción profesional  • Condiciones laborales  • Control en el trabajo	• Nivel de productividad  • Estado de ánimo general  • Absentismo-rotación  • Satisfacción laboral  • Compromiso  • Estrés	Ítems 5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19  Ítems 8, 12 y 16  Ítems 1, 2 y 3  Ítems 7, 9, 10 y 11  Ítems 4 y 18	1= Muy en desacuerdo  2= En desacuerdo  3= Neutral  4= De acuerdo  5= Muy de acuerdo	Muy bajo: 0-53  Bajo: 54-62  Promedio: 63-74  Alto: 75-80  Muy alto: 81 a más

O4: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.  O5: Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y los factores de calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas distrito de Jesús María, 2018.  O6: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018, según edad.  O7: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018, según tiempo de servicio.	el bienestar psicológico y los factores de calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018.  H4: Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018, según edad.  H5: Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018, según el tiempo de servicio					
		Variable 2: Bienestar psicológico				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
•Autoaceptación/ control de situaciones  • Autonomía  • Vínculos psicosociales  • Proyectos personales	• Nivel de autoestima  • Organización y orden  • Relaciones interpersonales  • Empatía  • Visión a futuro	Ítems 2,11 y 13  Ítems 4, 9 y 12  Ítems 5, 7 y 8  Ítems 1,3,6 y 10	1= En desacuerdo   2= Ni acuerdo ni en desacuerdo   3= De acuerdo	Bajo: 13-21   Medio: 22-36   Alto: 37 a más		

## Anexo 2: Escala de Calidad de vida laboral (WRQoL) – Original

**Autor: Simon Easton & Darren Van Laar (2012)**

### Questionnaire

This questionnaire is designed to assess your quality of working life. Please do not take too long over each question; we want your first reaction not a long drawn out thought process. Please do not omit any questions. This isn't a test, simply a measure of your attitudes to the factors that influence your experience at work.

To what extent do you agree with the following? <i>Please fill in the appropriate circle.</i>		Strongly Disagree	Neutral		Strongly Agree
			Disagree		Agree
1.	I have a clear set of goals and aims to enable me to do my job	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	I feel able to voice opinions and influence changes in my area of work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	I have the opportunity to use my abilities at work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	I feel well at the moment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	My employer provides adequate facilities and flexibility for me to fit work in around my family life	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	My current working hours / patterns suit my personal circumstances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	I often feel under pressure at work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	When I have done a good job it is acknowledged by my line manager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Recently, I have been feeling unhappy and depressed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	I am satisfied with my life	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	I am encouraged to develop new skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	I am involved in decisions that affect me in my own area of work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	My employer provides me with what I need to do my job effectively	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.,	My line manager actively promotes flexible working hours / patterns	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.,	In most ways my life is close to ideal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.	I work in a safe environment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.	Generally things work out well for me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.	I am satisfied with the career opportunities available for me here	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.	I often feel excessive levels of stress at work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.	I am satisfied with the training I receive in order to perform my present job	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.	Recently, I have been feeling reasonably happy all things considered	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.	The working conditions are satisfactory	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.	I am involved in decisions that affect members of the public in my own area of work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.	I am satisfied with the overall quality of my working life	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Anexo 3: Escala Abreviada de Calidad de vida laboral (WRQoL)

**Modificado por: María Riega Talledo (2013)**

Cargo:.....

Sexo:.....

Tiempo de servicio:.....

Edad:.....

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con una “X” la casilla que mejor exprese su opinión.

	¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
8	Estoy satisfecho con mi vida.					
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
13	Trabajo en un ambiente seguro.					
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
17	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

Anexo 4: Escala de Bienestar Psicológico BIEPS – A (Adultos) - Original

**Autor: María Casullo (2002)**

Fecha de hoy:.....

**Apellido y nombre**..... **Edad:**.....

*Marcar con una cruz las opciones que correspondan*

O Mujer O Varón

**Educación:**

O Primario incompleto O Secundario incompleto O Terciario incompleto

O Primario completo O Secundario completo O Terciario/universitario completo

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: - **ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

		De acuerdo	Ni de acuerdo Ni en des- Acuerdo	En des- Acuerdo
1.	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2.	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3.	Me importa pensar que haré en el futuro.			
4.	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
5.	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6.	Siento que podré lograr las metas que me proponga			
7.	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8.	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9.	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable			
10.	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11.	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12.	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13.	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

## Anexo 5: Escala de Bienestar Psicológico BIEPS – A (Adultos)

**Modificado por: Sergio Domínguez Lara (2014)**

Cargo:.....

Sexo:.....

Tiempo de servicio:.....

Edad:.....

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **–Estoy De Acuerdo– Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo –Estoy En Desacuerdo–** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con *una cruz (aspa) en uno de los tres espacios*.

N	ENUNCIADO	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar que haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciabile			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			



## Anexo 6: Autorización del Colegio 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 11 de octubre de 2018

### CARTA INV. N° 907 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)  
Pando García Flor Silvana  
Coordinadora Del Colegio Trilce – Salaverry  
**ASOCIACIÓN EDUCATIVA ARES – TRILCE**  
Av. Guisse 964 – Jesús María

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SEVILLANO SÁNCHEZ, TANIA MARDELID** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura , agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.*

*En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.*

Atentamente,



*[Firma]*  
**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte



*[Firma]*

MSG/ALF

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo 7: Autorización del Colegio 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 16 de octubre de 2018

### CARTA INV. N° 931 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)  
Rojas Choque Marthita  
Directora  
**PAMER**  
Avenida República De Chile – Jesús María

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. SEVILLANO SANCHEZ, TANIA MARDELID estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura , agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.*

*En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.*

Atentamente,



  
Mgr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

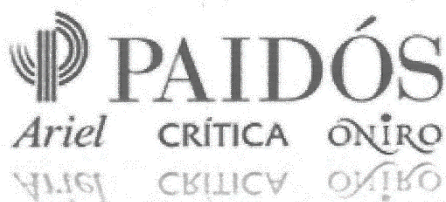


MSG/ALF

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



*Córdoba, 12 de Mayo 2018*

A quien interese:

Por este medio la Editorial Paidós autoriza a la Srta. *Tania Mardelid Sevillano Sánchez* con número de DNI 46815805 a utilizar el Instrumento psicométrico de evaluación psicológica titulado *“Escala de Bienestar Psicológico – BIEPS-Adultos, creado por María Casullo en el año 2002”*, para los usos que la interesada estime conveniente.

Atentamente,

*Grupo el Planeta. 2018.*

## Anexo 9: Permiso brindado por el autor

### User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale



Tania Sevillano Sanchez

dom 06/05, 22:23

simon.easton@port.ac.uk



Marcado para seguimiento. Se inicia el lunes, 14 de mayo de 2018. Finaliza el lunes, 14 de mayo de 2018.

Dear Mr. Simon Easton,

My name is Tania Sevillano, I am a psychology student from Peru, I am writing in connection with the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale, because I am doing a thesis about the quality of life at work but I need an authorization from the author to use that scale and I would really appreciate if you could give the authorization to apply and develop my thesis.

Thank you for your help.



Simon Easton <simon.easton@port.ac.uk>

mar 06/05, 3:13



Hello. Thank you for your message. We would be most pleased if you were to use the Wrqol scale. You will find all relevant information on the website, [Qowl.co.uk](http://Qowl.co.uk). Do let us know of your research findings in due course and if we can otherwise assist.


Kind regards,

Simon

...



## Anexo 10: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Barboza Zelada, Luis Alberto, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo (Lima – Norte), revisor (a) de la tesis titulada: "Calidad de Vida Laboral y Bienestar Psicológico en Docentes de Instituciones del distrito de Jesús María, 2019", de la estudiante Sevillano Sánchez, Tania Mardelid, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los olivos, 31 de enero del 2019



Barboza Zelada, Luis Alberto

DNI: 07068974

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	-------------------------------	--------	---------------------	--------	------------------------------------

## Anexo 11 : Índice de Similitud

Tania Sevillano Sanchez | Tesis C y B

Resumen de coincidencias

13 %

1

Entregado a Universida...  
Trabajo del estudiante

10 %

>

2

Entregado a Universida...  
Trabajo del estudiante

<1 %

>

3

Entregado a Universida...  
Trabajo del estudiante

<1 %

>

4

Entregado a Universida...  
Trabajo del estudiante

<1 %

>

5

Entregado a Universida...  
Trabajo del estudiante

<1 %

>

6

Entregado a Universida...  
Trabajo del estudiante

<1 %

>

7

Entregado a Universida...  
Trabajo del estudiante

<1 %

>

8

Entregado a Universida...  
Trabajo del estudiante

<1 %

>

9

Entregado a Universida...  
Trabajo del estudiante

<1 %

>

10

Entregado a Universida...  
Trabajo del estudiante

<1 %

>

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018”

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:  
SEVILLANO SÁNCHEZ, Tania Mardelid

ASESORES:  
Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto  
Dr. CANDELA AYON, Victor

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Página: 1 de 68


Número de palabras: 12816

Text-only Report | High Resolution

☐ Apagado



## Anexo 12: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> <b>UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Tania Mardelid Sevillano Sánchez, identificada con DNI N° 46815805 egresadoa de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Calidad de Vida Laboral y Bienestar Psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 46815805

FECHA: 01 de febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Sevillano Sánchez, Tania Mardelid

D.N.I. : 46815805

Domicilio : Psje. Los Diamantes Mz. E Lt. 14 – Los Olivos

Teléfono : Móvil : 945279847

E-mail : tssmar12@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado : .....

Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Tania Mardelid Sevillano Sánchez

Título de la tesis:

"Calidad de Vida Laborar y Bienestar Psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018"

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : .....

Fecha : 01 / 02 / 2019



Anexo 14: Aprobación de la versión final del Trabajo de Investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL  
DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA\***

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Sevillano Sánchez, Tania Mardelid

**INFORME TITULADO:**

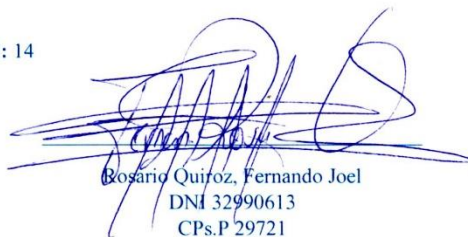
Calidad de vida laboral y bienestar Psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciada en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA: 27/02/2019**

**NOTA O MENCIÓN: 14**

  
Rosario Quiroz, Fernando Joel  
DNI 32990613  
CPs.P 29721



\*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019